

be achieved by any kinds of bodies operating in the enterprises, where the staff gets active only on a cyclical basis, when the election time comes. Between the elections the employees remain passive. I do not believe that works councils, as non-union representation, based on the idea of an all-company employee representation, might counterweight the role of trade unions, founded on the concept of an association supported by regional or national structures. This is why I find it more reasonable to have a system with trade unions retaining a vast array of representative powers, including the right to bargain collectively, to conclude collective labour agreements and to conduct, on behalf of the employees, collective disputes, bodies of the non-union representation being entitled only to receiving information and being consulted on. This would, of course, require a support to the trade union movement from the state, to an extent much greater than that current. It can be finally stated that once the employees give up creating trade union organisations, they also forgo the protection which the organizations can extend on them. Conferral of the trade union powers onto works councils would, in fact, lead to replacement of a genuine social dialogue with a kind of its crippled, substitutive form.

There is, however, also a second issue which comes a result of the observations of the practical functioning of Poland's non-union employee representation schemes. As it turns out, only a very small number of employees have actually decided to establish that form of representation. Starting in 2006, when the law providing for works councils came into force, the bodies were formed at as few as about 10% of the employers. After the initial term of office of the councils the ratio dropped down dramatically, however, and the operation of the bodies was prolonged, for a further period, only at about 2% of the employers. At present the idea of works councils has completely failed. And while the reasons for the situation are many, the shortcomings of the law not being excluded, it seems that the key reason is simply the employees' lack of interest in the form of representation, and sometimes also the employers' unwillingness to support it.

Can thus any high hopes be set on the institution being, in fact, dead? A much better solution seems to lie in supporting the most traditional forms on representation, based on the trade union principles.

**Jakub Stelina**

## **POZAZWIĄZKOWA ZBIOROWA REPREZENTACJA PRACOWNIKÓW W POLSCE – ZAWIEDZIONE NADZIEJE?**

W artykule omówiono sytuację prawną i faktyczną pozazwiązkowych przedstawicielstw pracowniczych w Polsce. Od początku transformacji ustrojowej obserwujemy

stopniową desyndykalizację, polegającą na spadku uzwiązkowienia, które obecnie wynosi ok. 7%. W miejsce tracących na znaczeniu związków zawodowych pojawiły się tzw. przedstawicielstwa pozazwiązkowe. Obecnie w Polsce wyróżnić można następujące ich rodzaje: a) rady pracownicze w przedsiębiorstwach państwowych, b) przedstawiciele pracowników w ciałach informacyjno-konsultacyjnych lub organach partycypacyjnych podmiotów gospodarczych mających zasięg ponadnarodowy, c) rady pracowników w przedsiębiorstwach niepaństwowych, d) przedstawiciele *ad hoc* i przedstawiciele w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy (tzw. przedstawicielstwa niesformalizowane) oraz f) organy samorządów zawodowych. Spośród wymienionych wyżej przedstawicielstw pracowniczych główną rolę w systemie reprezentacji przypisuje się radom pracowników działającym w oparciu o przepisy ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, implementującej postanowienia dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

Niestety, w praktyce liczba rad pracowników jest niewielka. Początkowo rady takie powołano w ok. 10% przedsiębiorstw, natomiast po upływie pierwszej kadencji odsetek ten drastycznie zmalał. Na kolejną kadencję przedłużono działalność rad pracowników już tylko u ok. 2% pracodawców. Jest to w chwili obecnej całkowita porażka idei rad pracowników. Można więc zaryzykować tezę, że zdecydowanie lepszym rozwiązaniem byłoby po prostu wspieranie najbardziej tradycyjnych form reprezentacji, opartych na formule związków zawodowych.